

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi SDM berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi SDM berkelanjutan belum mampu meningkatkan retensi karyawan secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan program pengembangan SDM, pelatihan, maupun kebijakan keberlanjutan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan tenaga kependidikan untuk tetap bekerja di organisasi.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan belum memberikan dampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk bertahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa retensi tenaga kependidikan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti stabilitas kerja, kesejahteraan, lingkungan kerja, maupun faktor organisasi lainnya.
3. Strategi SDM berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Semakin baik penerapan strategi SDM berkelanjutan, maka semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk. Program pengembangan kompetensi, dukungan organisasi, kesejahteraan karyawan, serta praktik SDM yang berorientasi jangka panjang mampu memperkuat

4. nilai-nilai organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual terbukti mampu memperkuat budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam membangun nilai, norma, dan perilaku positif di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
6. Budaya organisasi mampu memediasi pengaruh strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, peningkatan retensi karyawan lebih efektif dicapai melalui penguatan budaya organisasi dibandingkan melalui penerapan strategi SDM atau kepemimpinan secara langsung.

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan implikasi teoretis terhadap pemahaman mengenai hubungan antara strategi SDM berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan retensi karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi karyawan, tetapi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional tidak selalu menghasilkan perubahan retensi karyawan secara langsung. Sebaliknya, kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang lebih jelas dengan pembentukan budaya organisasi. Hal ini memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan mekanisme organisasi dalam menjelaskan hubungan antara praktik pengelolaan SDM, kepemimpinan, dan perilaku karyawan.

Secara teoretis, penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa budaya organisasi merupakan aspek penting dalam memahami retensi karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan nilai, norma, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa retensi karyawan tidak hanya dapat dilihat dari pengaruh langsung strategi SDM atau kepemimpinan, tetapi juga dari kondisi budaya yang terbentuk dalam organisasi.

5.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa langkah yang dapat diterapkan oleh Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, yaitu:

1. Memperkuat budaya organisasi.

Karena budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, FK UWKS perlu memperkuat nilai-nilai organisasi melalui komunikasi yang konsisten, kerja sama antarkaryawan, keterbukaan, penerapan etika kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Meningkatkan penerapan strategi SDM berkelanjutan.

Strategi SDM berkelanjutan terbukti berpengaruh terhadap budaya organisasi. Oleh karena itu, FK UWKS dapat memperkuat program pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, serta praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

3. Memperkuat praktik kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap budaya organisasi. Pimpinan dapat meningkatkan praktik pemberian motivasi, penyampaian visi organisasi, pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta pemberian teladan dalam pelaksanaan nilai-nilai organisasi.

4. Mengintegrasikan strategi SDM dan kepemimpinan dengan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional sama-sama berpengaruh terhadap budaya

organisasi. Oleh karena itu, kebijakan SDM dan praktik kepemimpinan sebaiknya diterapkan secara konsisten dengan nilai dan budaya yang ingin dibangun oleh FK UWKS.

5. Memperhatikan faktor lain yang berkaitan dengan retensi karyawan.

Karena strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi, FK UWKS dapat mengevaluasi faktor lain yang mungkin berkaitan dengan keputusan karyawan untuk bertahan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kesejahteraan karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada 50 responden dan hanya dilakukan pada Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Selain itu, variabel yang digunakan terbatas pada strategi SDM berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan retensi karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan.

5.4. SARAN

1. **Bagi Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma Surabaya**

Fakultas diharapkan memperkuat implementasi strategi SDM berkelanjutan dan kepemimpinan transformasional melalui pengembangan kompetensi, komunikasi yang efektif, serta pembentukan budaya

organisasi yang positif karena budaya organisasi terbukti berperan dalam meningkatkan retensi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau employee engagement, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.